



MØTEREFERAT

Referanse
2025/758

Møtedato
03.02.2025

Referatdato
03.02.2025

Referent
Anja Strømme

Innkalt av
Per Arne Foshaug

Deltakere

Runa Jakhelln – Forskerforbundet
Mona Vikøren - Parat
Anne-Sophie Krayou – NTL
Johanne-Berit Revheim - Akademikerne
Jannicke Lervik - Hovedverneombud

Arbeidsgiverrepresentant:
Per Arne Foshaug

Emne

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
1.	Godkjenning av agenda og møtereferat Agenda godkjent – Styresaker lagt til. Referat fra januar godkjent uten kommentarer.	
2.	Status OU-prosess KA (Ingve Bergheim og Anne Line Grepne) Prosessens start i september. Denne endringen er ønsket av avdelingen, og man ønsker å se på hvordan man er gruppert og jobber sammen. Det er også et ønske å synliggjøre hvordan avdelingen støtter opp om organisasjonen, og gi en tydeligere struktur. Det er gjort en grundig analysefase. Det har vært vanskelig å definere og plassere KA ressurser som er plassert ut på fakultet. Det er gjennomført gode fokussamtaler med ansatte på hvordan de opplever dagens situasjon og hva de ønsker av organisatorisk endring, i tillegg til flere workshops i avdelingen. Det har vært bred involvering av ansatte i prosessen, og de ansatte har også vært med på modellering av ny organisasjon. Retning fra styringsgruppen er en hensiktsmessig størrelse på gruppering, 2-deling på seksjon og en modell som er kalibrert med UiB-organisasjonen. Ønsker å øke tverrgående samarbeid og styrke KA sin merkevare.	

Postadresse
Postboks 7800
5020 Bergen

Telefon 55 58 00 00
postmottak@uib.no
Internett www.uib.no
Org no. 872 789 542

Eiendomsavdelingen
Telefon 55584900
Telefaks 55584960

Besøksadresse
Bergen

Referent
Anja Strømme

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Foreslått to seksjoner:

- Studentrekruttering, web og design
- Forskningskommunikasjon og mediekontakt/samfunnskontakt.

Det skal være tydelige tjenestekataloger for de to seksjonene. Læringslab holdes separat og forblir uendret, men det skal være en bedre mulighet for læringslab å koble seg på KA.

Spørsmål IDU medlem: Kan man ha assisterende direktør? Læringslab rapporterte tidligere direkte til universitets direktør. Skal de nå rapportere til KA?

Svar: Dialogen om assisterende direktør må vi ta, men det blir opp til Anne line å vurdere behovet for dette. Ikke unaturlig at en av seksjonslederne får en rolle som assisterende direktør. Per nå rapporterer læringslab til ledergruppen i KA. Dette er en ordning som er gjeldende til mars, og skal revurderes da.

Teamorganisering skal sørge for økt fleksibilitet. Ønsker å kunne etablere team etter behov, som kan legges ned når de har gjort sin nytte. Noen team vil også være permanente. Dette skal styrke samhandling og tydeligere prioritering. Alle i teamene er ansatt i seksjonene, men kan delta i team på tvers.

Innspill IDU medlem: Ikke alle er i Team, passe på så det ikke blir A- og B-lag.

Fakultetskontaktrollen er ikke ferdigbehandlet i forhold til omorganiseringen. Man ønsker å videreføre faste kontaktpunkt mellom fakultet og KAs ledelse. Sikre forutsigbarhet og tydelig forventningsavklaring.

Det er vurdert å etableres et team for fakultetsstøtte, med faste kontaktpersoner mot fakultetene.

Fakultetene vil da ha tilgang til større beredde av leveranser og kompetanse. Viktig å sikre løpende utvikling. Tar tilbake arbeidsledelse til KA, som tidligere har lagt ute i fakultetene.

Ønsker å gjennomføre halvårlige evalueringer, fot i bakken på om man etterlever hensikten med endringen.

Ordningen evalueres våren 2026.

Spørsmål IDU medlem: Har dere vurdert serviceavtale, dokument som sier noe om struktur på oppgaver?

Svar: Ikke enda, men kanskje på sikt. Fakultet er ikke modne nok bestillere og KA har ikke vært flinke nok til å vise hva vi kan levere. På sikt er dette en mulig løsning.

Spørsmål IDU medlem: Det finnes andre kommunikasjonsmedarbeidere ute på fakultet og i avdelinger, hvordan skal dere jobbe med de?

Svar: Det samarbeidet er ikke en del av dette scopet, men vi ønsker å se på samarbeidet med andre ansatte som jobber med kommunikasjon.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Kommer tilbake i IDU 03.mars for drøfting.

Jobber med bemanningsplan.

Kan vi få en informasjon om den endelige rapporten i april? – Anja setter på agenda.

3. **Rapport kompetansebehovskartlegging (Ingve Bergheim)**

Bakgrunn i hovedavtalen i Staten, §32 Kompetanseheving. Arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov.

Kartlegging oppdateres årlig og drøftes mellom partene i de lokale IDU. For teknisk administrative stillinger er det utviklet et eget kompetanseutviklingsverktøy.

På samarbeidskonferansen vår 2024 så man det som hensiktsmessig å avvente endelig format for kompetansebehovskartlegging til ny UH-lov og forskrift er på plass.

Behovskartlegging 2025 – enkelt skjema med 4 spørsmål. Enhet skilles på avdeling og fakultet.

IDU FA skal drøfte de ulike avdelingene sine svar på skjema.

Spørsmål IDU medlem: Hva er fristene i forhold til igangsetting?

Svar: Ser for oss at vi skal ha en første løypemelding før samarbeidskonferansen i mars.

Kan kjøre pilot på fellesadministrasjonen og ta fakultet etter erfaringer er høstet der.

Innspill IDU medlem: En fallgrube jeg ser er avdelinger som er silo-organisert med ulike behov i seksjonene. Ønsker å se mer på tvers av de større enhetene, at man tenker litt større for å dra nytte av kompetansen som finnes.

Innspill IDU medlem: Det oppleves det som at det i noen seksjoner er en person som har en spisskompetanse, som gjør at vi er svært sårbare om denne personen forsvinner. En sårbarhetsanalyse kan være nyttig.

Per Arne: For det første tror jeg vi skal tenke et perspektiv på 2025-2026 i denne runden.

I fellesadministrasjonen har vi jobbet mye med prioriteringer, og kompetansen vi snakker om er både generisk kompetanse som kan brukes på tvers, men og spisskompetanse som er svært rettet.

Dersom man ikke får re-ansette kan det være en risiko dersom en person med spisskompetanse forsvinner.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Spørsmål IDU medlem: Dette må henge sammen med strategien, prioritering og hvor langt frem man skal se?

Svar: Dette skal være en årlig vurdering, men første runde kan godt sees som 2025-2026. Det vil være fellesnevnerne som dukker opp og som gjør at vi kan sikre kompetanse på tvers for felles generiske behov som treffer organisasjonen vår.

Spørsmål IDU medlem: Hva er bakgrunnen for dette? Er det HR som skal tilby kompetanseheving?

Svar: Intensjonen er et tydeligere fokus på kompetanseheving, men kravet er kartlegging av kompetansebehov. Spørsmålet er hva som er en klok forvaltning av dette kravet. HR har fått oppdraget med å tenke ut en løsning på kartleggingen, men er ikke ansvarlig for kompetanseheving generelt.

4. **Endret organisering seksjoner Økonomiavdelingen (Per Arne Foshaug)**

Drøfting

Har hatt en ny runde internt og forberedt flytting av fire ansatte + leder til seksjon for innkjøp og leder er innforstått med at han ikke lengre skal være leder.

Saken er drøftet og det er ingen videre kommentarer.

5. **Budsjett og tildeling FA (Per Arne Foshaug)**

På overordnet nivå har UiB en økt overføring. Vi har mer penger på bok ved utgangen av 2024 enn ved inngangen til 2024. Økningen er i stor grad grunnet forsinkelser i prosjekter på EIA. Fakultetene har noe underskudd, men har tilpasset seg bedre enn det man trodde.

Resultat annuum – se presentasjon.

Underskudd FA annuum regner vi med dekkes, dette godkjennes av Universitetsstyret.

Resultat øremerkede midler har overskudd.

Spørsmål IDU medlem: Hvorfor bruker man ikke opp øremerkede midler?

Svar: Vi har alltid overskudd på øremerkede, det er planlagt for full drift hele året, men det tar ikke høyde for f.eks. fravær og mindre aktivitet.

Høyere pensjonskostnad på rundt 23.millioner for hele UiB.

Status årsverk – 01.12.2024 var på 553,8, som er lavere enn samme tid i 2024 (562,9).

Norm i 2025 er 540,7 ÅV. Ansettelsesstoppen gjelder til vi når norm.

Sak	Tema og innhold	ansvar/tidsfrist
-----	-----------------	------------------

Norm 2026 blir 531,3.
Normtallet settes ut ifra målet om budsjett i balanse.

Innspill IDU medlem: Det er høyt tall på ferie/fleks.
Svar: Det er tatt ut mer ferie/fleks i 2024 enn tidligere år, dette skyldes nok at vi har større fokus på dette.

Innspill IDU medlem: Burde bruke mer overtid for å synliggjøre de som jobber for mye.
Svar: Jeg som leder må følge med på de ansatte som jobber for mye.

6. Styresaker (Per Arne Foshaug)

- Økonomirapport 2024
- Tildelingsbrev 2025 til UiB
- Årsrapport for UiB 2024 – utkast
- UiBs forhold til eiendomsselskaper eiet av L.Meltzer høyskolefond og UiB
- Status for utviklingen av Nygårdshøyden sør.
- Endringer i doktorgradsforskriftene
- Studieportefølje 2025 – oppretting av nytt studieprogram og omdisponering av studieplasser
- Avvikling av Norsk senter for kinesisk rett
- Instruks for styret og daglig ledelse
- Forslag til eksterne styremedlemmer til Universitetsstyret for perioden 01.08.2025-31.07.2029.
- Fullmakts saker
- Orienteringssaker
- Opprykk til førstebibliotekar.